

передбачає погодження окремих умов з вільно обраними представниками найманих працівників. Зокрема, ст. 212 проект передбачено погодження систем оплати праці.

Підсумовуючи вищевикладене, задля належного забезпечення прав вільно обраних представників найманих працівників, необхідним вважається внести зміни до ст. ст. 136–138, 140–142, 145, 187, 202, 225, 235 Проекту, визначивши обов'язок роботодавця погоджувати питання, визначені даними статтями, з вільно обраними представниками найманих працівників у випадку відсутності первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації.

Список використаних джерел

1. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance / International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. – Geneva: ILO, 2013– 282 p.
2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
3. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua>
4. Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються від 23.06.1971 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919– 1964. Том I; 1965– 1999. Том II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1679– 1691.

ЩУКІН О. С.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПЕРЕУКЛАДЕННЯ СТРОВОКИХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

У відповідності до статті 39–1 Кодексу законів про працю України строкові трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною 2 статті 23 Кодексу законів про працю України, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Системний аналіз змісту статті 39–1 Кодексу законів про працю України та змісту процедури переукладення трудових договорів, що існує на практиці дозволяє прийти до певних висновків, що можуть бути корисними як працівникам так й роботодавцям, в контексті

припинення трудових відносин по підставах, передбачених пунктом 2 статті 36 Кодексу законів про працю України (закінчення строку трудового договору) та дозволить мінімізувати появу можливих трудових спорів у даній сфері.

Перш за все слід зазначити, що Кодекс законів про працю України та інше діюче трудове законодавство України не розкриває змісту терміну «переукладення трудового договору». Більш того термін «переукладення трудового договору» використовується лише у статті 39–1 Кодексу законів про працю України. Акти вищих та інших органів судової влади України також не містять змістовного тлумачення терміну «переукладення трудового договору».

Якщо дослідити визначення терміну «переукладання» надане у різних тлумачних словниках то під терміном «переукладати» розуміється дія наслідком при якій відповідно що-небудь (у нашому випадку строковий трудовий договір) «укладається заново»; «укладається повторно»; «укладається ще раз». У перспективному трудовому законодавстві України термін «переукладення трудового договору» взагалі не використовується, проте у статті 62 останнього за часом проекту Трудового кодексу України вже нормується процедура яка визначена законодавцем як «повторне укладення із працівником трудового договору».

Таким чином, принципово стверджуємо, що переукладення трудового договору згідно до статті 39–1 Кодексу законів про працю України може мати місце лише у випадку та після належного припинення попереднього строкового трудового договору, тобто трудового договору що діяв між відповідними працівником та роботодавцем раніше по підставах передбачених пунктом 2 статті 36 Кодексу законів про працю України. Якщо попередній строковий трудовий договір було припинено по інших підставах, наприклад за угодою сторін (пункт 1 статті 36 Кодексу законів про працю України), то подальше укладання нового строкового трудового договору не можна вважати його переукладенням в розумінні ст. 39–1 Кодексу законів про працю України із подальшим наданням працівнику відповідних гарантій, передбачених даною статтею.

При цьому роботодавцем при припиненні попереднього строкового трудового договору повинна бути повністю дотримана процедура звільнення працівника за пунктом 2 статті 36 Кодексу законів про працю України та забезпечені загальні та спеціальні гарантій, що надаються найманим працівникам у процедурі звільнення.

Іншою істотною ознакою нормативної процедури переукладення строкового трудового договору є збереження суб'єктного складу попередніх трудових правовідносин. Тобто укладення нового строкового трудового договору відбувається між той самими працівником та роботодавцем, що були сторонами за попереднім трудовим договором.

Також необхідною ознакою переукладення строкового трудового договору є збереження трудової функції працівника, що була встановлена

попереднім строковим трудовим договором. Вважаємо, що при цьому буде достатнім обумовлення при переукладанні строкового трудового договору змісту трудової функції працівника лише її родовими критеріями (посилання на професію, спеціальність, кваліфікацію).

• За загальним правилом датою набрання чинності новим строковим трудовим договором має бути дата (найближчий робочий день), наступна після дати закінчення строку дії попереднього строкового трудового договору. Проте слід зазначити, що певне сучасне трудове законодавство України та судова і інша правозастосовна практика припускає наявність при переукладанні трудового договору проміжку у часі між датою припинення попереднього строкового трудового договору та датою укладення нового трудового договору. Якщо інше не передбачено спеціальним трудовим законодавством щодо окремих категорій працівників то у кожному випадку тривалість перерви обумовлюється характером роботи, що виконується працівником за трудовими договорами та розумністю тривалості вищезазначеного проміжку у часі. Згідно зі статтею 62 проекту Трудового кодексу України перерва між звільненням і прийняттям на роботу при якій повторно укладений трудовий договір буде вважатися безстроковим не може становити більш ніж 2 тижні.

А що відбувається на практиці? У переважній більшості випадків, що були досліджені науковцями Національного університету «Одеська юридична академія» роботодавцем видається лише наказ у якому зазначається про переукладення трудового договору із працівником на певний строк або до певної дати. При цьому передбачені чинним законодавством України заходи з припинення попереднього строкового трудового договору роботодавцем не здійснюються або здійснюються не в повному об'ємі. Більшість посадовців роботодавців розглядають переукладення трудового договору із працівником як його пролонгація за згодою сторін на новий строк на тотожних умовах. Але це хибне уявлення щодо правової природи переукладення трудового договору може привести до настання негативних (у тому числі майнових) наслідків для роботодавця.

Що ж при цьому відбудеться фактично та до яких саме правових наслідків це призведе? Попередній строковий трудовий договір із працівником належно припинено не було. Після спливу строку дії попереднього строкового трудового договору працівник продовжує виконувати роботу за тією ж трудовою функцією та у того ж роботодавця. Роботодавець допускає працівника до виконання роботи після спливу строку дії попереднього строкового трудового договору та не перешкоджає працівникові у здійсненні ним його трудової функції. Тобто в наявності є усі умови передбачені частиною 1 статті 39–1 Кодексу законів про працю України — після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх

припинення — і дія відповідного строкового трудового договору вважається продовженою на невизначений строк.

У кінцевому випадку це призведе до того, що трудовий договір із працівником (який як було доведене вище став безстроковим) неможливо буде законно припинити по підставах передбачених пунктом 2 статті 36 Кодексу законів про працю України. А скоріше роботодавець не розуміючи дійсний стан речей здійснить звільнення працівника за пунктом 2 статті 36 Кодексу законів про працю України, що призведе до порушення трудових прав працівника та виникнення підстав притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за незаконне звільнення працівника.

Враховуючи викладене вище рекомендуємо при переукладанні строкового трудового договору здійснювати припинення попереднього строкового трудового договору із дотриманням процедур, передбачених чинним трудовим законодавством України.

РИМАР Б. А.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У СУЧАСНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ПРАЦЮ

В умовах ринкової економіки практичне значення трудового договору має неабияке значення, адже саме цей договір залишається основною організаційно-правовою формою найманої праці та підставою виникнення трудових правовідносин.

Водночас, незважаючи на значну увагу вчених до трудового права та одного з його інститутів — трудового договору, а також зважаючи на висловлену в літературі думку про те, що у сучасних умовах трудовий договір фактично замінений цивільно-правовим договором про працю, багато питань щодо правової природи трудового договору, у тому числі і проблеми його укладання, залишаються малодослідженими.

Трудовий договір, як і будь-який інший, має зміст і форму. Під змістом трудового договору розуміється сукупність його умов, які визначають права та обов'язки сторін. Оскільки змістом трудового договору є його умови, то видається цілком логічним, щоб на рівні підзаконного нормативного акта було затверджено типову форму трудового договору, яка б мала універсальний характер. Серед істотних для такого договору елементів таких як найменування та реквізити сторін, дата і місце